



Roj: **STSJ AND 5955/2019 - ECLI:ES:TSJAND:2019:5955**

Id Cendoj: **29067340012019100824**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Málaga**

Sección: **1**

Fecha: **08/05/2019**

Nº de Recurso: **2154/2018**

Nº de Resolución: **832/2019**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **RAMON GOMEZ RUIZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA

SALA DE LO SOCIAL CON SEDE EN

MALAGA

N.I.G.: 2906744420180004405

Negociado: **PC**

Recurso: Recursos de Suplicación 2154/2018

Juzgado origen: JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 9 DE MALAGA

Procedimiento origen: Procedimiento Ordinario 325/2018

Recurrente: Carlota

Representante: FRANCISCO REINA HIDALGO

Recurrido: AYUNTAMIENTO DE MARBELLA

Representante: JUAN CARLOS SANCHEZ-AREVALO TORRES

Sentencia Nº 832/2019

ILTMO. SR. D. D. FRANCISCO JAVIER VELA TORRES, PRESIDENTE

ILTMO. SR. D. RAMON GOMEZ RUIZ ,

ILTMO. SR. D. RAUL PAEZ ESCAMEZ

En la ciudad de MALAGA a ocho de mayo de dos mil diecinueve

La SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA, compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente:

S E N T E N C I A

En el Recursos de Suplicación interpuesto por Carlota contra la sentencia dictada por JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 9 DE MALAGA, ha sido ponente el **Ilmo. Sr. D. RAMON GOMEZ RUIZ**.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- Que según consta en autos se presentó demanda por Carlota sobre Procedimiento Ordinario siendo demandado AYUNTAMIENTO DE MARBELLA habiéndose dictado sentencia por el Juzgado de referencia en fecha 23 de julio de 2018 en los términos que se recogen en su parte dispositiva.



SEGUNDO .- En la sentencia aludida se declararon como hechos probados los siguientes:

" **Primero:** D^a. Carlota , mayor de edad, presta servicios para Ayuntamiento de Marbella ostentando la categoría profesional de conserje mantenedor, contrato de trabajo indefinido no fijo , jornada de lunes a viernes y salario de 2480,27 € .

Segundo: Que la acotra el día 22-1-18 solicito excedencia voluntaria respecto de la plaza de conserje mantenedor por haber sido requerida por el departamento de recursos humanos para cubrir a través de la bolsa de empleo de auxiliares administración general un puesto de trabajo . **Tercero:** Que por el Ayuntamiento de Marbella se dicto resolución el 5-3-18 desestimando la solicitud de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector publico formulada por escrito de D^a. Carlota de conformidad con reiterada doctrina del TS según la cual no es posible reconocer excedencias voluntarias al personal laboral indefinido no fijo al servicio de las Administraciones Publicas.

Cuarto: Resulta de aplicación el convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Marbella .

Quinto : Que la demanda es de fecha 10-4-18 ."

TERCERO .- Que contra dicha sentencia anunció Recurso de Suplicación la parte demandante, recurso que formalizó siendo impugnado de contrario. Recibidos los autos en este Tribunal se proveyó el pase de los mismos a ponente para su examen y resolución.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO .- Frente a la sentencia que desestimó la demanda interpuesta en reconocimiento de derecho, formula la parte actora Recurso de Suplicación, articulando, sin interesar la revisión de los hechos declarados probados al amparo del art. 193.b de la Ley 36/2011 de 10 de octubre reguladora de la Jurisdicción social , un motivo encaminado al examen del derecho aplicado en la misma por el cauce procesal del art. 193 c) de la Ley Adjetiva Laboral al entender que infringe el art. 46 Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el 92 del Estatuto Básico del Empleado Público, 25 del Convenio colectivo aplicable del Ayuntamiento de Marbella, y cláusula 4 de la Directiva 99/70/CE, correlativos preceptos reguladores que cita, y la doctrina judicial que cita, realizando diversas alegaciones y solicitando en esta vía que se declare el derecho a la excedencia voluntaria reclamada, a lo que se opone la parte recurrida en el escrito de impugnación con cita de doctrina judicial.

SEGUNDO.- La sentencia de la Sala, entre otras, recaída en Autos nº 10/18 declara que "el trabajador indefinido no fijo es una categoría de elaboración jurisprudencial para responder a la situación de los trabajadores temporales -que no ha ingresado en la Administración respetando los principios de publicidad, mérito y capacidad- cuya relación ha sido irregularmente finalizada por la Administración...".

Y en este sentido la sentencia de la Sala, entre otras, recaída en Recurso de Suplicación nº 290/18 , recoge la doctrina general y evolución de la figura de los trabajadores indefinidos no fijos del Sector público, declarando que "En cuanto a las consecuencias de la contratación irregular, es decir la cuestión relativa a los contratos temporales celebrados por las Administraciones Públicas y de los efectos que producen en los supuestos de incumplimientos de la legislación laboral, como ya se declaró entre otras en la sentencia de esta Sala recaída en Recurso de Suplicación nº 531/11 , la doctrina judicial ha evolucionado desde un primer momento en el que se denegaba toda posibilidad de improcedencia de la decisión extintiva, a un segundo momento en que por el extinto TCT y Tribunales Superiores se llegó a entender aplicable la declaración de improcedencia del despido con derecho a indemnización pero excluyendo la opción por la readmisión que se entendía como solución adecuada a los principios constitucionales, y posteriormente incluso se aplicó este término opcional en supuestos de graves incumplimientos de la Administración en doctrina que recoge, entre otras, la sentencia de la Sala recaída en Recurso de Suplicación nº 569/10 , que declara que debe calificarse la relación laboral mantenida como indefinida y no fija, y que por la cualidad de Administración Pública de la demandada la readmisión sólo puede operarse hasta la provisión en propiedad, y así en evolución jurisprudencial y desde las STS de 20-1-98 , 21-1-98 y 27-3-98 , que matizaron anterior doctrina unificadora, y, con distinción entre indefinidos y fijos de plantillas, distinción basada en el distinto origen entre los que han superado un procedimiento de selección de acuerdo con los principios constitucionales y los que han visto convertido su contrato en indefinido por fraude de ley sin superar dicho procedimiento, y atendiendo a que no son comparables ambas situaciones, viene a entender que la contratación laboral temporal irregular puede convertir al trabajador temporal de la Administración en indefinido, pero no en fijo de plantilla, conservando la Administración la obligación de procurar la provisión legal y regular de la plaza, sin que este carácter indefinido suponga que el trabajador consolide sin superar los procedimientos de selección una condición de fijeza de plantilla que no sería compatible con las normas legales sobre selección de personal en las Administraciones



Públicas", en doctrina que se recoge igualmente en numerosas sentencias de la Sala como las recaídas en Recurso de Suplicación nº 39/14 , nº 1111/2014 , 1033/2016 , 1325/16 , 1562/16 , 1819/16 , 1943/16 y 1884/17 . Debe tenerse en cuenta por ello, de forma esencial, que la parte demandada forma parte del Sector público, y por ello que debe cumplir los arts. 9 y 103 de la Constitución española que establecen el sometimiento de la Administración a los principios de legalidad, y en el acceso al empleo público, a los de publicidad, concurso, mérito y capacidad, y al derecho fundamental a la igualdad consagrado en el art. 14 de la Constitución española , como de forma reiterada ha declarado la Sala, entre otras, en la sentencia recaída en Recurso de Suplicación nº 2.149/17 , y en cuanto a los trabajadores indefinidos no fijos del Sector público y su regularización entre otras en las sentencias de la Sala recaídas en Recursos de Suplicación nº 531/11 , y 39/14 , 1111/14 , 1033/16 , 1325/16 y 1943/16 , con la obligación de cobertura *legal y regular de la plaza mediante la convocatoria de los correspondientes concursos públicos de selección regidos por los principios constitucionales de igualdad, publicidad, mérito y capacidad* o hasta que concurra otra causa de extinción y no siendo suficiente ya la simple amortización de la plaza como declara la STS 24/06/2014 RCU 217/2013 y de 12/05/2015 en RCU 1080/14 , en criterio que sigue este Magistrado, no obstante el Voto particular, con discrepancia que se extiende a la opción convencional a favor del trabajador por ser contraria y vulneradora de los indicados principios y derecho fundamental a la igualdad, en el Recurso de Suplicación 1136/17 Roj: STSJ AND 10253/2017 - ECLI:ES:TSJAND:2017:10253.

Y las sentencias de la Sala, entre otras, recaídas en Recursos de Suplicación nº 2983/06 y 567/17 declaran, con razonamientos de aplicación al presente, que el " artículo 33 de la Ley 31/90, de Presupuestos Generales del Estado para 1991 , es únicamente aplicable a los funcionarios de carrera, condición que no concurre en la demandante. Y la sentencia recurrida tampoco ha infringido el artículo 23.2 de la Constitución , porque la relación que liga con la Administración al personal laboral y al personal funcionario es de diversa naturaleza, con lo que la posibilidad de consolidar el complemento reclamado a los funcionarios de carrera no constituye discriminación alguna respecto al personal laboral de la Diputación Provincial de Málaga", y en este caso igual ocurre pues no constituye trato discriminatorio por idéntica razón. Y en mayor medida no hay trato discriminatorio en supuestos de trabajadores indefinidos no fijos del Sector públicos, pues éstos no han accedido mediante la superación de *los correspondientes concursos públicos de selección regidos por los principios constitucionales de igualdad, publicidad, mérito y capacidad, y ciertamente la Administración está sometida a la Ley art. 103 de la Constitución española con interdicción expresa de la arbitrariedad art. 9.3 de la Constitución española, como alega la parte recurrida en su escrito de impugnación, pero, por ello, y por aplicación de tales preceptos constitucionales, y por aplicación de tales preceptos constitucionales, y por aplicación de criterio judicial reiterado y conocido, de la doctrina unificada del TS y expuesto en reiteradas sentencias de la Sala, entre otras, las recaídas en autos 12/2012, y en Recursos de Suplicación nº 198/2013, 39/14, 801/14, 1562/16, 1819/16 y 1943/16, que debe ser cumplido por la Administración, sea el Estado, la Junta de Andalucía, o Local como los Ayuntamientos, y que es aplicable igualmente a las empresas públicas y a las Sociedades mercantiles y a todas las Entidades que forman parte del Sector público, la Administración y todo el Sector público está obligado y debe proceder a la provisión legal y regular de las plazas de trabajadores indefinidos no fijos del Sector público mediante la convocatoria de los correspondientes concursos públicos de selección regidos por los principios constitucionales de igualdad, publicidad, mérito y capacidad por todas las razones y argumentos en la misma expuestos, y ello por aplicación de tales principios constitucionales de igualdad, publicidad, mérito y capacidad y de la doctrina judicial expresada, en interés de terceros ciudadanos a los que se les priva si no se convocan los concursos de acceso de la posibilidad del acceso al empleo público con arreglo a aquellos principio con grave perjuicio, e incluso en interés del mismo trabajador indefinido no fijo del Sector público pues el simple transcurso del tiempo en dicha situación irregular ocupando la plaza con tal carácter no le permite consolidar la plaza ni le atribuye la condición de fijeza o derecho a la misma, y en consecuencia la Administración y todo el Sector público debe regularizar todas las indicadas situaciones de trabajadores indefinidos no fijos del sector público mediante la convocatoria de los correspondientes concursos públicos de selección regidos por los principios constitucionales de igualdad, publicidad, mérito y capacidad."*

TERCERO.- En la sentencia recurrida se exponen en los hechos probados las conclusiones fácticas y en los Fundamentos de derecho los razonamientos que llevan al Juzgador a quo a la parte dispositiva, razonando la sentencia recurrida, de forma compartida por la Sala, que "El artículo 25 del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Marbella dice que las Licencias por asuntos propios con reserva de plaza , pero sin percibo de haberes , por plazo mínimo de un año y máximo de dos , se concederán , siempre que se soliciten con un mes de antelación al cese o la reincorporación. En materia de excedencia se estará a lo dispuesto en la normativa vigente de la Función Pública . Asimismo, en concepto de asuntos propios y sin retribución alguna , podrá concederse licencias por tiempo inferior a un año , cuya duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de 6 meses cada dos años. La cuestión controvertida ha sido resuelta por sentencias del TS de 29-11 - 05 y de 3-5-06 y mas reciente del TSJA(GRA) de 28-9-17 . En dichas sentencias se fundamenta que : Pues bien, en la sentencia impugnada, se ha desestimado la demanda de la actora, en aplicación de la jurisprudencia



del Tribunal Supremo contenida en las Sentencias de 29 de noviembre de 2015 y 3 de mayo de 2006 , en la que se deniega el derecho a la excedencia voluntaria por incompatibilidad al personal laboral indefinido no fijo, por estar estos trabajadores vinculados con la administración con un puesto de trabajo concreto y si se le concediese la misma, tendrían derecho a al reingreso a una vacante de igual o similar categoría, por lo que estarían en una situación más ventajosa que la que tenían antes de conceder la excedencia . Y estamos ante un supuesto en el que la aplicación de esta doctrina resulta impecable, al no haberse demostrado que el convenio colectivo de aplicación haya equiparado a los indefinidos con los fijos concediéndoles los mismos derechos, sin distinción. Y no puede entenderse infringida la doctrina del TJUE que cita. En cambio en el supuesto de la excedencia voluntaria por incompatibilidad que a nosotros nos ocupa, existe una justificación objetiva que no tiene que ver con las condiciones de trabajo, que ampara la desigualdad de trato, no implicando que se haga de peor derecho a los trabajadores indefinidos no fijos respecto de los fijos, por cuanto que aquellos solo tienen derecho a permanecer en su puesto de trabajo -su derecho de suspensión del contrato está ligado a la del puesto de trabajo para el que ha sido contratado-, no a acceder a otra vacante de igual o similar categoría que es el derecho de los fijos que se sitúan en excedencia voluntaria y ese derecho no puede trasladarse a los temporales o indefinidos no fijos porque si la excedencia voluntaria ordinaria no genera el derecho a conservar el puesto de trabajo, dicho colectivo de trabajadores no pueden ostentar ese derecho porque solo pueden reincorporarse al propio puesto de trabajo que ha servido a su contratación y esa reserva no le puede ser impuesta a la empresa, ni tan siquiera por la vía de la contratación interina ya que ello sería a costa de la estabilidad en el empleo del trabajador que lo sustituya y del propio interés de la empresa. Por los propios razonamientos expuestos, hemos de confirmar la sentencia recurrida, para la que no es obstáculo la incorporación del nuevo hecho probado quinto, pues aunque el mismo revele la concesión en el año 2008 por parte del Ayuntamiento demandado, a una trabajadora no fija de la excedencia que hoy se le deniega a la actora, el margen de actuación del principio invocado de los actos propios es muy reducido en el campo de la Administración Pública, sujeto, como señala la sentencia del Tribunal Supremo -Sala 3ª- de 9 de diciembre de 1992 , al ordenamiento jurídico con independencia de cualquier trayectoria anterior desviada del mismo, ya que "de otro modo se perpetuaría tomando carta de naturaleza el estado de ilegalidad inicial."

Ciertamente, las STS en RCU n° 3796/2004 Roj: STS 8333/2005 - ECLI:ES:TS:2005:8333 y STS en RCU n° 1819/2005 Roj: STS 3437/2006 - ECLI:ES:TS:2006:3437 , recogidas en la sentencia recurrida y citadas por la parte recurrida, analizan la cuestión planteada, declarando que "La cuestión específica que suscita el presente caso se produce porque no estamos ni ante la excedencia voluntaria clásica, ni ante un vínculo contractual temporal. La excedencia por incompatibilidad es una excedencia voluntaria que ni requiere antigüedad mínima para acceder a ella, ni tiene la duración prevista en el *artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores* , pues durará lo que dure la situación de incompatibilidad. En cuanto a la figura del trabajador indefinido no fijo, la misma surgió en la *sentencia del Tribunal Supremo de 7 de octubre de 1996* , al hilo de la reflexión sobre los efectos de la contratación temporal irregular en las Administraciones Públicas y como forma de conciliar las consecuencias de esas irregularidades y la aplicación de las garantías de igualdad, mérito y publicidad en el acceso al empleo público, que se verían afectadas si la existencia de irregularidades en la contratación se convirtiera en una forma de acceder a ese tipo de empleo sin cumplir las exigencias legales establecidas para su provisión. Como precisaron luego las *sentencias de 20 de enero de 1998* , *13 de octubre de 1998* , *29 de mayo de 2000* y *27 de mayo de 2002* , el estatuto del trabajador indefinido no fijo se aproxima a la interinidad por vacante desde el momento que la existencia del vínculo pende de la provisión del puesto desempeñado a través de los procedimientos legales; en ese momento, como señala, la sentencia citada en último lugar, el contrato se extingue en virtud del *artículo 49.1.b) del Estatuto de los Trabajadores* , sin que sea aplicable lo previsto en los *artículos 52 y 53 del mismo texto legal* . La naturaleza de este vínculo y su provisionalidad llevan a la conclusión de que no puede aplicarse al mismo la institución de excedencia voluntaria especial que contempla el *artículo 10 de la Ley 53/1984* . En primer lugar, porque la excedencia funciona como una garantía de la estabilidad y esta garantía no existe para el trabajador indefinido no fijo, que tiene un estatuto precario como consecuencia de su irregular contratación, pues la Administración está obligada a proveer la plaza de acuerdo con los procedimientos reglamentarios de selección. Además, la excedencia voluntaria se caracteriza por otorgar al trabajador fijo excedente únicamente "un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría" y este derecho, que puede otorgarse, al trabajador no puede concederse al indefinido no fijo, porque la relación de éste está vinculada exclusivamente al puesto de trabajo que ocupa. Por ello, sólo podría reingresar en la vacante de su puesto de trabajo, nunca en otras, e incluso para aquella tampoco podría reconocerse este derecho del *artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores* , pues precisamente lo que tiene que hacer la Administración es proveer dicha vacante por los procedimientos reglamentarios en orden a asegurar que la cobertura deba producirse respetando los principios de igualdad, mérito y publicidad, con lo que la preferencia está excluida. El trabajador podrá optar a la plaza, pero sólo en los sistemas de provisión externos y en igualdad de condiciones con el resto de los participantes. La incompatibilidad sobrevenida no puede dar al trabajador más derechos de los que tenía. El único eventual derecho que podría tener el trabajador



indefinido no fijo sería, si la plaza continuara vacante, el de obtener una adscripción provisional mientras se procede a su provisión definitiva. Pero no es esto lo que se ha solicitado en este proceso, pues en la demanda se pide que se reconozca el derecho al disfrute de excedencia voluntaria por incompatibilidad desde el 2 de septiembre de 2.003, según el apartado 34.3.b) del Convenio del personal laboral de la Comunidad de Madrid. ... Es cierto que el artículo 13.1.4º del convenio establece que con carácter general podrán tomar parte en los turnos de provisión interna aquellos trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio con relación jurídico-laboral de carácter indefinido y que se encuentren en situación de servicio activo o con el contrato suspendido con reserva de puesto, añadiendo que en el concurso de traslado podrán tomar parte asimismo los trabajadores en excedencia voluntaria con derecho a reingreso previa solicitud del mismo. Pero la expresión trabajadores indefinidos debe entenderse aquí referida a los trabajadores fijos sin incluir a los trabajadores indefinidos no fijos, que no pueden participar en estos concursos, pues ello sería contrario no sólo a la delimitación jurisprudencial de esta categoría, sino a los preceptos legales y constitucionales que regulan el acceso al empleo público sea funcional o laboral (artículos 14 y 103. 3 de la Constitución y artículo 19 de la Ley 30/1984)".

Asimismo La STSJ Andalucía Sala de Granada en Recurso de Suplicación nº 498/2017 Roj: STSJ AND 10622/2017 - ECLI:ES:TSJAND:2017:10622 , citada por la parte recurrida, razona, con aplicación al presente, que "En cambio en el supuesto de la excedencia voluntaria por incompatibilidad que a nosotros nos ocupa, existe una justificación objetiva que no tiene que ver con las condiciones de trabajo, que ampara la desigualdad de trato, no implicando que se haga de peor derecho a los trabajadores indefinidos no fijos respecto de los fijos, por cuanto que aquellos solo tienen derecho a permanecer en su puesto de trabajo -su derecho de suspensión del contrato está ligado a la del puesto de trabajo para el que ha sido contratado-, no a acceder a otra vacante de igual o similar categoría que es el derecho de los fijos que se sitúan en excedencia voluntaria y ese derecho no puede trasladarse a los temporales o indefinidos no fijos porque si la excedencia voluntaria ordinaria no genera el derecho a conservar el puesto de trabajo, dicho colectivo de trabajadores no pueden ostentar ese derecho porque solo pueden reincorporarse al propio puesto de trabajo que ha servido a su contratación y esa reserva no le puede ser impuesta a la empresa, ni tan siquiera por la vía de la contratación interina ya que ello sería a costa de la estabilidad en el empleo del trabajador que lo sustituya y del propio interés de la empresa."

Y, como se ha dicho, las sentencias de la Sala, entre otras, recaídas en Recursos de Suplicación nº 2983/06 y 567/17 declaran, con razonamientos de aplicación al presente, que no constituye trato discriminatorio por idéntica razón. Y en mayor medida no hay trato discriminatorio en supuestos de trabajadores indefinidos no fijos del Sector públicos, pues éstos no han accedido mediante la superación de los correspondientes concursos públicos de selección regidos por los principios constitucionales de igualdad, publicidad, mérito y capacidad.

No son acogibles las alegaciones de la parte recurrente, pues la alegada Directiva 19 99/70/CE, que aplica la sentencia de la Sala, entre otras, recaída en Conflicto colectivo 3/18 , como el art. 15.6 del Estatuto de los Trabajadores , viene referida a igualdad de derechos de los trabajadores de duración determinada, lo que no es el caso en el que se trata de un trabajador indefinido no fijo del Sector público, respecto de la que el Ayuntamiento de Marbella tiene la obligación de la provisión regular de la plaza, y además en aquélla se razona que "Por esta Sala se ha aplicado aquél precepto del ET, y se ha seguido también la doctrina expresada en diversas ocasiones y materias, entre otras, en las sentencias de la Sala recaídas en Recursos de Suplicación nº 1411/16 , 1515/16 , 1609/17 , 1689/17 , 2242/17 y 440/18, siguiendo la doctrina del TJUE De Diego Porras contenida en su sentencia de 14/06/2016 , si bien la Sala ya ha cambiado este criterio en las sentencias recaídas en Recursos de Suplicación nº 84/18 y 519/18 siguiendo el criterio establecido en sendas sentencias dictadas por el TJUE el 05.06.2018 -asuntos Montero Mateos y Grupo Norte Facility", no pudiendo reconocerse al trabajador indefinido no fijo del Sector público la situación de excedencia voluntaria con el contenido propio que establece el art. 46.5 del Estatuto de los Trabajadores de conservar solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Por todo ello, al haberlo entendido así el juzgador de instancia no vulneró los preceptos invocados como infringidos, por lo que procede desestimar el recurso con confirmación de la sentencia.

CUARTO.- Contra la presente sentencia cabe recurso de casación en unificación de doctrina.

Vistos los preceptos legales citados, y demás de general y pertinente aplicación

FALLAMOS

Que debemos desestimar y desestimamos el Recurso de Suplicación interpuesto por Carlota , contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 9 de Málaga de fecha 23 de julio de 2018 , recaída en los Autos



del mismo formados para conocer de demanda formulada por Carlota contra AYUNTAMIENTO DE MARBELLA sobre Derechos, y, en su consecuencia, debemos confirmar y confirmamos la resolución recurrida, sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes y al Ministerio Fiscal advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina ante la Sala IV del Tribunal Supremo, el que deberá prepararse en el plazo de los diez días siguientes a la notificación de este fallo.

Así por esta nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ